



RAHBARNING MURABBIYLIK XUSUSIYATLARI- UMUMTA'LIM MUASSASALARIDA MA'NAVIY-AXLOQIY TARBIYA BOSHQARUVINI TAKOMILLASHTIRISHNING ASOSI SIFATIDA

Jurayev Akmal Akbaraliyevich
Oriental universiteti

“Ta’lim menejmenti” magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14926063>

ARTICLE INFO

Received: 17th February 2025

Accepted: 18th February 2025

Published: 24th February 2025

KEYWORDS

Rahbarning o'z xodimlarini o'zgarishlarga moslashtirishi, xodimlarni innovatsiyalar bilan tanishtirish va ularga innovatsiyalarni boshqarishni o'rgatish. Rahbarning xodimlarga murabbiy sifatida maslahatlar berishi va yo'l-yo'riq ko'rsatishi hamda rivojlanish trayektoriyasini ishlab chiqishga ko'maklashishi.

ABSTRACT

Ushbu maqolada rahbarning murabbiylik xususiyatlari-umumta'lim muassasalarida ma'naviy-axloqiy tarbiya boshqaruvini takomillashtirishning asosi sifatida bir nechta bosqichlar, innovatsion boshqaruv jarayonlari haqida so'z boradi.

Rahbarlikning murabbiylik uslubi - bu rahbarlar o'z potensialini maksimal darajada oshirish uchun o'z jamoa a'zolarini faol ravishda jalb qiladigan va ularga imkoniyatlar beradigan yondashuvdir. Murabbiylik uslubini o'zlashtirgan rahbarlar oddiygina ko'rsatma berish yoki yo'naltirish o'rniga, o'z maqsadlarini belgilash va ularga erishish uchun murabbiy sifatida harakat qilishidir.

Murabbiylik munosabatlari

- Murabbiylik ko'p shakllarga ega bo'lsada, bu asosan o'zaro hamkorlik bo'lib, unda bir kishi boshqasiga uning ehtiyojlari va qiziqishlari bilan belgilanadigan sohada o'z tushunchasi va ko'nikmalarini rivojlantirishga yordam berishidir.
- Murabbiylik ko'pincha yangi yoki muqobil yondashuvlarni mavjud professional ko'nikmalar va strategiyalarni integratsiyalashni o'z ichiga oladi.

Murabbiy qanday texnikalardan foydalanadi?

Murabbiy sifatida siz o'qituvchi bilan suhbatda ularni mustaqil o'rganishga jalb qilish uchun turli usullardan, jumladan, samarali savollardan foydalanasiz.

Murabbiy sifatlari va muloqot usullari:

Murabbiy sifatlari

1. Murabbiy sifatlari – Samimiylik

- Samimiylik sizning o'qituvchiga va murabbiylik jarayoniga sodiqligingizni ko'rsatadi.
- Bu ochiq va halol bo'lishni, jumladan, samimiy va ochiq fikr-mulohazalarni bildirishni anglatadi.

2. Murabbiy sifatlari - Qo'llab-quvvatlash

● O'qituvchilarning farovonligi va muvaffaqiyati haqida qayg'ursangiz, ularga rahbarlik qilish tashabbusini o'z qo'liga olishiga imkon bering. Bu jarayon qiyin bo'lishi mumkin.

● Murabbiy o'qituvchining duch kelayotgan muammolarga yechim uchun yetarli darajada g'amxo'rlik qilishi, lekin uni o'zgarish jarayonida yuzaga keladigan muammolardan qutqarmasligi kerak.

3. Murabbiy sifatleri – empatiya

● Empatiya - bu odamlarni tushunish va ularning so'zlari va harakatlari ortidagi histuyg'ularni tushunishdir

● Empatiya - siz, murabbiyga o'zingizni o'qituvchining o'rniga qo'yish imkonini beradi. Bu siz bilan muloqot qilayotgan o'qituvchini fikrlari va hissiyotlarini anglashingiz va o'z taxminlaringizga asoslanib hulosa chiqarmasligingizga xizmat qiladi.

4. Murabbiy sifatleri – ishonch

● Murabbiy va o'qituvchi o'rtasidagi ishonchning mavjudligi murabbiylik munosabatlarining muvaffaqiyatli bo'lishining eng muhim shartidir.

● Ishonch bildirilmagan o'qituvchi o'zining fikrlari va tashvishlari bilan o'rtoqlasha olmaydi yoki murabbiy taklif qilgan fikr mulohazalarni qabul qila olmaydi.

Murabbiylik texnikalari:

Harakatni boshlash

O'qituvchiga tashabbus qilishda yordam berish takliflarni o'rganish va uning "qila olmayman" degan fikriga qarshi chiqishni o'z ichiga oladi. Keyingi qadamlar bo'yicha haqiqiy kelishuv juda muhim - aniq harakat rejasiz murabbiy murabbiylik munosabatlari maqsadlariga erisha olmaydi.

Harakatlar strategiyasi

● O'qituvchilarni sinab ko'rmoqchi bo'lgan yangi chora-tadbirlar rejasini yoki fikrlash usullarini aniqlashga undash.

● O'zaro kelishilgan maqsadlar va harakatlar rejalari bilan yakunlang

Rahbarlikda murabbiylik uslublari.

Samarali rahbarlar sharoit va ular bilan ishlayotgan shaxslarga qarab o'zlarining murabbiylik uslublarni moslashuvchan tarzda moslash qobiliyatiga ega. Shunday qilib, liderlar o'z jamoasining rivojlanish ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda tegishli darajadagi yordam va qiyinchiliklarni ta'minlash uchun liderlikda murabbiylikning turli uslublardan foydalanishlari mumkin va bu yerda liderlikning eng keng tarqalgan 6 ta murabbiylik uslubi va misollari.

- *Rahbarlikning demokratik murabbiylik uslubi.*

Bu ishtirokchi yondashuv bo'lib, unda rahbarlar jamoa a'zolarini qarorlar qabul qilish, maqsadlarni belgilash va muammolarni hal qilish jarayonlariga jalb qiladi. Bu hamkorlik, ochiq muloqot va natijalarga umumiy egalikni ta'kidlaydi.

Misol uchun, o'zining qo'llab-quvvatlovchi yetakchiligi bilan mashhur bo'lgan Stiv Kerr ochiq eshiklar siyosatini qo'llab-quvvatlaydi, takliflarni, fikr-mulohazalarni va jamoa bilan doimiy muloqotni qabul qiladi.

- *Rahbarlikning avtokratik murabbiylik uslubi.*

Rahbarlar to'liq nazorat qilishni va jamoa a'zolariga maslahatlashmasdan yoki ularning fikrlarini hisobga olmagan holda topshiriq va mas'uliyatni berishni xohlasalar, direktiv va vakolatli uslubga murojaat qilishadi. Ular o'zlarining mulohazalari va tajribalariga asoslanib, jamoadan hissa yoki fikr bildirmasdan qaror qabul qilishadi.

Yaxshi misol, jamoaviy yig'ilishlar paytida, lider munozaralarda ustunlik qilishga intiladi va suhbatni o'z g'oyalari va afzalliklariga moslashtirishga yo'naltiradi.

Liderlikning yaxlit murabbiylik uslubi.

Ushbu uslub shaxsiy, kasbiy va hissiy jihatlarini hisobga olgan holda, shaxslarning umumiy farovonligi va rivojlanishiga qaratilgan. Ularning ustuvorligi ish va hayot muvozanatiga, shaxsiy qoniqishga, ijobiy va inklyuziv madaniyatni yaratishga urg'u berishdir. Bunga misol qilib, lider o'z jamoasi a'zolarining professional maqsadlarini qo'llab-quvvatlashga harakat

qiladi, shu bilan birga ruhiy salomatlik tashabbuslarini ilgari suradi va o'z-o'zini parvarish qilish amaliyotini rag'batlantiradi.

Liderlikning aqlli murabbiylik uslubi.

Agar rahbar ushbu xususiyatlarni ta'kidlasa: o'z-o'zini anglash, liderlik o'zaro munosabatlarida mavjudlik va rahm-shafqat, ular, ehtimol, ongli murabbiylik rahbariyatiga ergashadilar. Misol uchun, jamoada nizolar yuzaga kelganda, rahbar xotirjamlikni saqlaydi va ochiq muloqotni rag'batlantiradi, jamoa a'zolari o'z tashvishlarini bildirishi uchun xavfsiz joy yaratadi.

Guruhdagi rahbarlik uslubi

Bu divan bir vaqtning o'zida bir guruh shaxslar uchun mas'ul bo'lib, jamoaviy o'sishga, hamkorlikka va o'zaro yordamga e'tibor qaratadi, degan g'oya atrofida qurilgan. Ular odamlar bir-birining nuqtayi nazari va muammolaridan o'rganadigan o'quv muhitini targ'ib qiladi.

Rahbarlikning transformatsion murabbiylik uslubi

Ushbu uslub jamoa a'zolarini o'zlarining to'liq potentsiallariga erishish uchun ilhomlantirish va kuchaytirishga qaratilgan. Transformatsion murabbiylik uslubidan foydalanadigan rahbarlar o'z jamoalarini ko'rish, rag'batlantirish va maqsad tuyg'usini yaratish orqali rag'batlantiradilar. Ular o'sish va rivojlanish madaniyatini rivojlantiradi, odamlarni o'z chegaralaridan tashqariga chiqishga undaydi.

Rahbarlikning murabbiylik uslubining 7 bosqichi

Murabbiy rahbarlar odatda individual, vaziyat va kerakli natijalarga qarab o'z yondashuvlarini moslashtirsa ham, e'tiborga olish kerak bo'lgan umumiy tamoyillar va jarayonlar mavjud. Bu erda har bir qadamning tushuntirishi:

Jamoangiz bilan uchrashing

Har bir rahbar diqqat qilishi kerak bo'lgan birinchi narsa — har bir jamoa a'zosining xatti-harakati, faoliyati va o'zaro munosabatlari. Ularning kuchli tomonlarini, yaxshilanishi kerak bo'lgan sohalarni va birinchi xodimlar yig'ilishlarida yoki jamoaviy ishlarda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan har qanday naqsh yoki muammolarni kuzatishga harakat qiling. Ushbu bosqich murabbiylik jarayonini xabardor qilish uchun obyektiv ma'lumotlarni to'plashni o'z ichiga oladi.

Tahlil o'tkazish

Ikkinchi bosqichga o'tish — oldingi bosqichdagi barcha tegishli ma'lumotlarni tahlil qilish harakati. Bu bosqich individual va jamoaviy ish faoliyatini baholash, kuchli tomonlari va yaxshilash uchun yo'nalishlarni aniqlash hamda mavjud bo'lishi mumkin bo'lgan har qanday qiyinchilik yoki to'siqlarni tushunishni o'z ichiga oladi.

Fikr bildirish

Rahbarlikning samarali murabbiylik uslubi uchun muntazam ravishda o'tkazilgan kuzatishlar asosida jamoa a'zolariga konstruktiv va aniq fikr-mulohazalarni taqdim etish muhimdir. Yaxshi maslahat — bu ham ijobiy tomonlarga, ham yaxshilanishi kerak bo'lgan sohalarga e'tibor qaratish, fikr-mulohazalarni o'z vaqtida va hurmat bilan yetkazishdir. Guruh a'zolari o'zlarini eshitgan va tushunilgan his qilishlariga ishonch hosil qilish uchun faol tinglash qobiliyatlaridan foydalaning.

So'rov bilan shug'ullanish

Rahbar shaxsni o'z tajribalari, fikrlari va his-tuyg'ulari haqida fikr yuritishga undash uchun ochiq savol va faol tinglash bilan shug'ullanadi. Ushbu so'rov shaxsga o'z-o'zini anglash, imkoniyatlarni o'rganish va o'z yechimlarini topishga yordam beradi.

Maqsadlarni belgilash

Murabbiy rahbar shaxs bilan hamkorlikda aniq va mazmunli maqsadlarni belgilashga yordam beradi. Ushbu maqsadlar aniq, o'lchanadigan, erishish mumkin, tegishli va vaqt bilan bog'liq bo'lishi kerak (SMART). Maqsadlarni belgilash murabbiylik jarayoniga aniq yo'nalish va e'tiborni beradi.

Harakat bosqichlarini rejalashtirish

Maqsadlar qo'yilgach, rahbar xodimga harakat rejasini tuzishda yordam beradi. Ushbu rejada xodim o'z maqsadlariga erishish uchun amalga oshiradigan aniq qadamlar va strategiyalarni belgilaydi. Bu ko'nikmalarni rivojlantirish faoliyati, o'rganish imkoniyatlari yoki xatti-harakatlardagi o'zgarishlarni o'z ichiga olishi mumkin.

Mukofotli yaxshilanishlar

Rahbarlik jarayonining murabbiylik uslubi davomida rahbar shaxsning taraqqiyoti va yutuqlarini tan oladi va nishonlaydi. Yaxshilanishlarni tan olish motivatsiyani oshiradi, ishonchni oshiradi va ijobiy xatti-harakatlarni mustahkamlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Sharifxo'jaev M., Abdullaev Y. Menejment. Darslik. –T.: O'qituvchi, 2001.
2. Djurayev.R.X. Ta'lim menejmenti. Toshkent. "Vorix Nashriyoti". 2006.
3. Axliddinov R. Maktabni boshqarish san'ati. – T.: - "Fan" nashriyoti. 2006.
4. Qurbonov Sh., Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. – T.: -- "Turon-Iqbol" nashriyoti. 2006